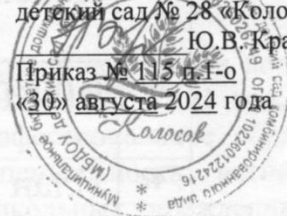


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА № 28 «КОЛОСОК»**

(МБДОУ детский сад № 28 «Колосок»)

357600, Ставропольский край, г. Ессентуки, ул. Партизанская, д. 5-а, тел/факс (87934) 7-30-97, 7-30-70 e-mail: sadikkolosok28@mail.ru
ОКПО 51994864, ОГРН 1022601224216, ИНН / КПП 2626026249/262601001

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ
детский сад № 28 «Колосок»
Ю.В. Кравцун
Приказ № 115 п.1-о
«30» августа 2024 года



**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА
«ПЕДАГОГ - ПЕДАГОГ»**

**на 2024 - 2025 учебный год
(срок реализации 1 год)**

Разработчик:

Наставник

Клименко Татьяна Михайловна,
воспитатель МБДОУ
детского сада № 28 «Колосок»

2024 год

Содержание

1.	Паспорт программы	3
2.	Пояснительная записка	5
3.	Содержание программы	6
4.	План мероприятий в рамках реализации программы на 2024-2025 учебный год	8
5.	Оценка эффективности реализации программы	11
6.	Список литературы, используемых интернет – источников	13

1. Паспорт программы наставничества

Наставляемый: *Титова Анастасия Сергеевна*, 19.05.1997 г.р., в должности воспитатель с 20.02.2019 г. 4 года 11 мес., воспитатель в МБДОУ детский сад № 28 «Колосок» г. Ессентуки с 19.08.2024 г.; без соответствия занимаемой должности до 19 августа 2026 года; высшее образование, ГБОУ ВО «Ставропольский государственный педагогический институт» г. Ставрополь 10 февраля 2021 год; бакалавриат 44.03.01 специальность: педагогическое образование.

Наставник: *Клименко Татьяна Михайловна*, 27.08.1962 г.р., в должности воспитатель МБДОУ детский сад № 28 «Колосок» г. Ессентуки с 23.07.1984 г. 41 год, высшая квалификационная категория 16.12.2021 год; среднее профессиональное образование, Минераловодское педагогическое училище 1991 год; специальность: воспитание в дошкольных учреждениях, квалификация: воспитатель в дошкольных учреждениях.

Куратор: *Шапкина Наталья Николаевна*, заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе.

Форма наставничества: «Педагог-педагог» - организация взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал - педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Сроки реализации программы: 1 год с 01.09.2024 года – 31.05.2025 года

Цель работы: оказание помощи и развитие профессиональных умений и навыков педагога, приступившего к работе после длительного перерыва. Формирование профессиональной компетенции в освоении и применении на практике проектной деятельности для мотивации познавательной активности дошкольников, с учётом требований ФГОС ДО и ФОП ДО.

Задачи:

- обеспечение психологической, методической поддержки молодому педагогу;
- оказание методической и практической помощи в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- помощь в определении целей и программного содержания образовательной деятельности;
- применение форм и методов работы с детьми старшего дошкольного возраста;
- использование здоровьесберегающих технологий во время занятий и других режимных моментов; использования дидактического и наглядного материала; углубленное изучение педагогических технологий;
- общие вопросы организации работы с родителями (индивидуальные беседы, консультации, родительские собрания и т.д.);
- проанализировать структуру и особенности создания педагогических проектов и использование данной технологии в организованной деятельности с дошкольниками.
- научиться создавать и оформлять педагогические проекты с использованием разных форм организации образовательного процесса, способствующих развитию познавательной активности дошкольников.
- научиться анализировать и корректировать свои действия и результаты, полученные в ходе реализации разработанных проектов. Презентовать свои разработки.

Планируемые результаты освоения программы

По завершении персонализированной программы наставничества у **наставляемого**

должны быть сформированы профессиональные компетенции по вопросам разработки, реализации и презентации педагогических проектов в работе с детьми дошкольного возраста:

- Развитие исследовательских умений: оценка мероприятий воспитательного характера с позиции требований ФГОС, изучение индивидуальных особенностей детей, анализ результативности воспитательно-образовательного процесса.
- Развитие проектировочных умений: разработка сценариев и планов мероприятий в соответствии с возрастными особенностями и современными требованиями.
- Развитие организаторских умений: применение современных образовательных технологий и подходов к образованию и воспитанию.
- Развитие коммуникативных умений: построение и управление коммуникативным взаимодействием с детьми и коллегами. – Развитие конструктивных умений: отбор оптимальных форм, методов и приёмов воспитательно-образовательной работы.

Планируемые результаты у наставника:

- рост самооценки наставника,
- систематизация и структурирование собственных знаний и опыта,
- расширение набора используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта.

Ожидаемые результаты:

- успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков молодого педагога;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- использование в работе инновационных педагогических технологий;
- познание молодым педагогом своих профессиональных качеств и ориентация на ценности саморазвития;
- качественные изменения во взаимоотношениях с коллегами, воспитанниками, родителями (законными представителями);
- стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь;
- рост профессиональной и методической компетенции молодых педагогов, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

Партнеры реализации программы

Собственные силы, Управления образования администрации города Ессентуки, СКИРО ПК и ПРО (курсовая подготовка, участие в вебинарах, семинарах).

Программа наставничества разработано в соответствии нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества:

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями на 28 февраля 2025 года);
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам

среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Письмо Минпросвещения РФ, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Приказ министерства образования Ставропольского края от 22.03.2022 г. № 337-пр. «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края».
- Уставом образовательной организации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2. Пояснительная записка

Актуальность

В России в системе образования значительно возрастает роль педагога, повышается требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции.

Персонализированная программа наставничества для педагогического работника – это активное усвоение норм профессионального общения, производственных навыков. Каждый руководитель образовательной организации, заместитель заведующего по УВР, старший воспитатель понимает тот факт, что достижение желаемых результатов в воспитании, развитии и обучении дошкольников невозможно без оптимального подхода к работе с кадрами.

Для эффективной организации воспитательно-образовательного процесса необходима высокая профессиональная компетентность педагогов.

Основная проблема у наставляемого заключается в недостатке практического опыта педагога, в составлении конспектов к занятиям по разным возрастным группам. Настоящая программа призвана помочь организации деятельности педагога наставника с молодым педагогом на уровне МБДОУ детского сада № 28 «Колосок» г. Ессентуки.

Персонализированная программа наставничества педагогического работника МБДОУ детского сада № 28 «Колосок» г. Ессентуки разработана в соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников МБДОУ детского сада № 28 «Колосок» г. Ессентуки и отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимодействия наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Программа направлена на повышение качества профессиональной деятельности наставляемого.

Сегодня в условиях динамичных изменений активной реформы системы образования, введены Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС), которые направлены на эффективность развития и воспитания ребенка. Это заставляет искать эффективные пути оптимизации современной системы образования.

В связи с вышеизложенным педагоги должны не только уделять внимание формированию знаний, умений и навыков дошкольника, его адаптации его к социальной жизни, но и обучать через совместный поиск решений поставленных задач. В условиях реализации проекта в современном дошкольном образовательном учреждении каждый ребенок стремится к активной познавательно-поисковой деятельности, а педагог ожидает от него положительного своеобразного творческого результата. Поэтому именно в проектной деятельности в ДОУ возможно воспитание творческой личности, обладающей креативным мышлением, возможно полноценное развитие познавательной активности дошкольников. Об актуальности использования метода проектов в образовательной деятельности МБДОУ детский сад № 28 «Колосок» г. Ессентуки свидетельствует то, что в научной педагогической литературе он упоминается в контексте с гуманизацией

образования, проблемным и развивающим обучением, педагогикой сотрудничества, личностно-ориентированным и деятельностными подходами; интеграцией знаний, социальным воспитанием, совместным творческим созиданием и др.

О перспективности метода проектов свидетельствуют те факты, что он дает возможность развития наблюдения и анализа явлений, проведения сравнения, обобщения и умения делать выводы, творческого мышления, логики познания, пытливости ума, совместной познавательно-поисковой и исследовательской деятельности, коммуникативных и рефлексивных навыков и многое другое, что является составляющими успешной личности.

Главное, чтобы в рамках времени, которое отведено на совместную с детьми деятельность, педагог учитывал их интересы, желания, образовательные потребности. ФОП ДО мотивирует искать баланс между дидактикой и базовыми дидактическими принципами и строить занятия по-новому, учитывать особенности современных дошкольников. Кроме того, ФОП ДО и ФГОС ДО ставят задачу – развивать у детей самостоятельность и поддерживать инициативность. Чтобы решить ее, педагог должен создать необходимые для этого условия. Важное значение здесь имеет развивающая роль самого педагога. Эти аспекты и легли в основу персонализированной программы наставничества с молодым педагогом.

3. Содержание программы

Портрет участников

Наставник - опытный педагог, имеющий большой стаж работы и профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор методических пособий и материалов, участник и ведущий вебинаров (семинаров, круглых столов и др.), склонный к общественной работе, активный участник дошкольного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый – педагога, приступившего к работе после длительного перерыва в должности «воспитатель», участник системы наставничества (персонализированной программы наставничества), который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала.

Руководитель - создает комфортные условия для реализации наставнической программы, формирования профессиональных качеств наставляемого, может выполнять функции наставника консультанта, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставнической пары.

Ролевые модели внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. В нашем варианте – это взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Область применения

Форма наставничества «педагог-педагог» может быть использована как часть реализации на местах профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим

фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательном учреждении: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Запросы наставляемого

Наставляемый испытывает трудности по вопросам разработки, реализации и презентации педагогических проектов в работе с детьми. Трудности в определении актуальности, целеполагание, а также выстраивание структуры самого проекта и этапы его реализации. Подбор форм и методов работы над проектом.

Формы и виды наставничества, применяемые при реализации программы

Основной формой наставничества данной программы является «Педагог – педагог». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку по организации методической деятельности по вопросам планирования и проведения организованной образовательной деятельности с детьми.

Виды наставничества, применяемые при реализации программы:

- традиционная форма наставничества («один на один») – взаимодействие между наставником и наставляемым в течение продолжительного времени.

Этапы реализации программы:

1 этап – диагностический (сентябрь 2024)

Задачи этапа: уточнение профессиональных затруднений наставляемого педагога; разработка основных направлений работы с молодым педагогом.

Содержание этапа:

Педагог наставник анализирует профессиональную готовность наставляемого педагога по критериям:

- педагогическое образование;
- теоретическая подготовка (знание основ общей и возрастной психологии, педагогики, методики воспитания и обучения дошкольников);
- наличие опыта практической работы с детьми дошкольного возраста;
- ожидаемый результат педагогической деятельности;
- выявление особенностей личности педагога.

Для получения необходимых сведений могут быть использованы методы:

- опрос;
- собеседование;
- анкетирование;
- наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса в группе.

Формы работы: беседа, анкетирование, методические консультации, посещения занятий, участие в мероприятиях МБДОУ детского сада № 28 «Колосок», в вебинарах и семинарах, посещение методических объединений города Ессентуки.

Результат: план мероприятий по реализации программы.

2 этап – основной (ноябрь 2024 – апрель 2025)

Задача этапа: реализация плана мероприятий по реализации программы.

Содержание этапа:

- Создание благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- Взаимоподдержка и взаимопомощь;
- Координация действий педагогов в соответствии с задачами;
- Разработка перспективных планов;
- Оказание методической помощи;

- Оказание позитивного влияния на рост профессиональной компетентности начинающего педагога;
- Советы, рекомендации, разъяснения, поправки в педагогические действия.

Результат: реализация плана мероприятий по реализации программы.

3 этап – аналитический (май 2025)

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности реализации этапов программы.

Содержание этапа:

- Анализ результатов работы наставляемого;
- Динамика профессионального роста наставляемого;
- Самоанализ своей деятельности за определённый период;
- Перспективы дальнейшей работы с наставляемым;
- Подведение итогов, выводы.

4. План мероприятий в рамках реализации программы на 2024-2025 учебный год

№ п/п	Мероприятия	Формы взаимодействия	Сроки	Результат
1.	1.Знакомство с наставляемым. 2.Час общения «Расскажите о себе». 3.Помощь в изучении ведения основной документации ДОО, локальных нормативных актов ДОУ, СанПиН. 4.Рекомендации по планированию деятельности. 5.Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога. 6.Обсуждение организационно-методических основ технологии проектирования. 7.Разработка и утверждение персонализированной программы наставничества.	Анкетирование Беседа Составление рабочей программы группы Осуществление диагностических процедур. Рабочая встреча	Сентябрь	Анкета
2.	1.Мониторинг проведения педагогической диагностики в подготовительной группе. 2.Планирование работы по формированию профессиональных компетенций по вопросам изучения технологии проектирования, его структуры и этапов реализации. 3.Оказание помощи в организации и проведении утренней зарядки и режимных моментов. 4.Создание картотеки игр малой подвижности.	Консультирование Рабочая встреча Подбор картотеки игр малой подвижности	Октябрь	Заполнение карт индивидуально го развития

	5.Подготовка и анализ проведенного осеннего утренника (наставляемый в роли ведущего).			
3.	1.Практикум «Секреты мастерства» (помощь наставляемому по составлению и проведению занятий по всем образовательным областям. 2.Изучение разнообразных методик проведения занятий, совместная разработка конспектов. 3.Эффективное использование дидактического и нетрадиционного материала в работе. 4.Изучение литературы по проектной деятельности в работе с дошкольниками.	Практикум, совместное составление конспектов Просмотр открытого занятия с последующим анализом и самоанализом наставляемого Помощь молодому педагогу в подборе литературы	Ноябрь	Составление конспектов
4.	1.Методические рекомендации по организации индивидуальной работы с детьми 6-7 лет. 2.Оказание помощи по созданию развивающей предметно-пространственной среды в подготовительной группе. 3.Подготовка, организация и проведения новогоднего праздника. 4.Совместная разработка структуры проекта начиная с подбора темы проекта, его проблематики, постановки основной цели и задач для ее достижения. 5.Определения предполагаемого результата. Этапов реализации проекта и его эффективности.	Наблюдение за индивидуальной работой молодого специалиста с детьми Обсуждение Оформление группы, подбор материала для создания ПРС в группе Просмотр новогоднего праздника с последующим анализом и самоанализом наставляемого Мозговой штурм	Декабрь	Пополнение развивающей среды
5.	1.Использование в работе педагогических технологий и ИКТ, просмотр конспектов и проведение организованной образовательной деятельности. 2.Помощь педагогу в подборе форм и методов реализации	Посещение занятий молодого педагога, использование презентаций в работе с коллегами и родителями.	Январь	Использование педагогических технологий, ИКТ, создание

	проекта	Консультация наставника по: созданию проблемно-поисковых ситуаций на занятиях		презентаций.
6.	1.Подготовка, организация и проведение родительского собрания. 2.Беседа «Секреты доброжелательных отношений с родителями». 3.Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) в групповом помещении с целью реализации проекта.	Помощь в организации и проведении родительского собрания Обсуждение Памятка «Советы по проведению родительских собраний» Организации самостоятельной деятельности детей» Анализ РППС в группе, определение дефицитов наполняемости для реализации проекта, созданию предпосылок и условий для самостоятельной деятельности воспитанников	Февраль	Выступление на родительском собрании. Составление протокола.
7.	1.Организация воспитательно-образовательной работы с детьми 6-7 лет во второй половине дня. 2. Помощь молодому педагогу в реализации проекта.	Задание: создать картотеку игр Консультация Мастер-класс	Март	Составление картотеки игр
8.	1.Самостоятельная организация и руководство играми детей старшего дошкольного возраста. Беседа «Роль игры в развитии дошкольника». 2.Помощь молодому педагогу в	Наблюдение беседа Консультация Мастер-класс	Апрель	Оказание методической помощи

	реализации проекта.			
9.	1.Подготовка к мониторингу развития детей (конец года), летне-оздоровительной работе (оказание помощи в оформлении и пополнении родительского уголка консультативным материалом по методам оздоровления и укрепления здоровья детей). 2.Подведение итогов работы. 3.Самоанализ работы молодого специалиста. 4.Помощь наставляемому в осмыслении его педагогических действий. 5.Разработка презентации результатов работы над проектом на педагогическом совете 6. Оценка эффективности реализации персонифицированной программы наставничества.	Мониторинг Контроль Подведение итогов работы Рефлексия Анализ Обратная связь Консультация Рабочая встреча	Май	Оказание помощи, контроль, самоанализ молодого специалиста
10.	Консультирование, просвещение и оказание методической помощи по запросу наставляемого.	Консультирование по интересующим вопросам	В течение уч. года	

5. Оценка эффективности реализации программы

Результативность и эффективность реализации персонализированной программы наставничества оценивается по следующим направлениям:

- **оценка эмоциональной удовлетворённости от обучения в рамках наставничества.**

В роли наставляемого педагог проходит обучение, активно взаимодействует с наставником, осваивает новые функции и способы поведения. В связи с этим удовлетворённость педагога, испытывающего потребность в преодолении профессионального затруднения, является исходным и важным фактором как для оценки результатов обучения наставляемого, так и для оценки деятельности наставника.

Для оценки степени удовлетворенности наставляемого при реализации персонализированной программы наставничества используется анкетирование.

Анкетирование направлено на выявление основных характеристик процесса и результата наставничества:

- сроки и условия обучения;
- способы организации наставничества, информированность о содержании работы;
- квалификация наставника, готовность применять полученные профессиональные знания на практике и ориентироваться в предлагаемых условиях.

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества

Анкета для наставляемого

Инструкция:

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1. Комфортность общения с наставником _____
2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником _____
3. Ощущали ли Вы поддержку наставника _____
4. Насколько полезна была помощь наставника _____
5. Насколько был понятен план работы с наставником _____
6. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник _____
7. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества _____
8. Готовы ли Вы применять в своей профессиональной деятельности профессиональные знания, полученные от наставника в ходе реализации пре анализированной программы наставничества _____
9. Если на предыдущий вопрос Вы ответили «Да», укажите, какие профессиональные знания Вы готовы применять на практике _____
10. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить (сроки реализации персонализированной программы наставничества, условия, в которых осуществлялось наставничество, содержание, мероприятия и др.) _____
11. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества _____

Анкета оценки удовлетворенности программой наставничества

Анкета для наставника

- 1) Комфортность общения с наставляемым _____
- 2) Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе? _____
- 3) Насколько полезными/интересными были личные встречи? _____
- 4) Насколько удалось спланировать работу? _____
- 5) Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс? _____
- 6) Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества? _____
- 7) Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить (сроки реализации персонализированной программы наставничества, условия, в которых осуществлялось наставничество, содержание, мероприятия и др.)? _____
- 8) Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? _____

- **оценка профессиональных знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества**

Оценка эффективности персонализированной программы наставничества предполагает непосредственную оценку тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый в результате участия в программе наставничества.

Для оценки профессиональных знаний, полученных во время реализации персонализированной программы наставничества, организуется тестирование наставляемого, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Оценка полученных знаний проводится наставником и куратором реализации персонализированной программы наставничества.

- **оценка изменения поведения**

Целью данной оценки становится проверка изменения поведения наставляемого, после прохождения персонализированной программы наставничества.

Для оценки реального использования освоенных способов поведения и умений на практике могут применяться анкеты, опросники, непосредственное и включенное наблюдение.

- **оценка результатов для образовательной организации**

Оценка предполагает опосредованную оценку результативности организации (рост качества образования, уменьшение количества обращений родителей по вопросам качества

преподавания организации учебного процесса) в результате внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества. Проведение такой оценки позволяет обосновать целесообразность управленческого решения о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества, наглядно демонстрирует на всех уровнях взаимосвязь между затратами на реализацию персонализированных программ наставничества и результатами образовательной организации.

6. Список литературы, используемых интернет – источников

1. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно метод. материалы / авт.-сост.: Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. — Казань: ИРО РТ, 2019.— 48 с.
2. Ванзатова, Б. Р. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами /Б. Р. Ванзатова // Образовательная социальная сеть. — [URL:https://clck.ru/QXUJg](https://clck.ru/QXUJg)
3. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. — Текст: электронный. — [URL:https://clck.ru/QWQW9](https://clck.ru/QWQW9)
4. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие. – М., 2014.
5. Наставничество в ДОУ/портал информационной поддержки специалистов дошкольных организаций. <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiyaraboty-s-molodymi-pedagogami-vdou?ustp=W&ustp=>
6. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе. <http://fb.ru/article/254159/nastavnichestvo-kakmetod-obucheniya>
7. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.

Интернет-страничка наставника Клименко Т.М.

«Я наставник, и это значит...» <https://nsportal.ru/user/708919/page/nastavnichestvo>

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов» С.А. Макаренко.

Ознакомлены:

_____ Ю.В. Кравцун
_____ Н.Н. Шашкина
_____ С.Г. Стрикашова
_____ Т.М. Клименко
_____ А.С. Титова